

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



**Bakalářská práce**

**Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů  
dělnických profesí v okrese Praha-východ**

Autor: Lucie Panochová

Vedoucí práce: Ing. Emil Kříž, Ph.D.

© 2018 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lucie Panochová

Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

**Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v daném regionu**

Název anglicky

**Applying of graduates of requalification courses of working professions in the Central Bohemia Region**

### Cíle práce

Cílem mé práce je popsat a zhodnotit efektivitu rekvalifikačních kurzů dělnických profesí z hlediska uplatnění jejich absolventů na trhu práce z pohledu úřadu práce. Zjistit nastavení evaluačních mechanismů rekvalifikačních kurzů úřadem práce. Případně navrhnout možnost evaluace úspěšnosti těchto kurzů.

### Metodika

Na základě studia odborné literatury a informačních zdrojů (portálů veřejné správy apod.), týkající se uvedené problematiky, budu definovat základní pojmy v této oblasti a pomocí statistických údajů MPSV bude provedena analýza uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí.

Na základě průzkumného šetření pomocí dotazníku u vybraných absolventů rekvalifikačních kurzů, bude zjištěno, zda jim rekvalifikační kurz pomohl s uplatněním na trhu práce v dlouhodobém horizontu nebo zda jim pomohl v osobním rozvoji.

## **Doporučený rozsah práce**

Podle pravidel absolventských prací

## **Klíčová slova**

Rekvalifikace, absolvent, pracovní uplatnění, nezaměstnanost, trh práce

## **Doporučené zdroje informací**

CZESANÁ, Věra et al. Podpora vzdělávání starších osob. Praha: Národní observatoř zaměstnaností a vzdělávání NOZV-NVF, [2006]. 57 s. Working paper NOZV-NVF, č. 7/2006. ISBN 80-86728-38-2. Dobré praxe úřadů práce vybraných zemí EU: sborník ze závěrečné konference: Praha, září 2013: projekt Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce v zemích EU. Praha: Národní vzdělávací fond, 2013. 24 s. ISBN 978-80-86728-60-5

HEJDUKOVÁ, Jitka et al. Aktuální problémy zaměstnaností z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Praha: ČMKOS v nakladatelství Soudy, s.r.o., 2015. 59 stran. ISBN 978-80-86809-10-6.

KADLECOVÁ, Kateřina, ed. a LAMPER, Ivan, ed. Vzdělávání na doživotí: další vzdělávání dospělých v Praze, jeho cíle, perspektivy a metody. [Praha]: Respekt institut, [2008]. 109 s. ISBN 978-80-904153-0-0. KONEČNÝ, Bohumil. Pedagogické problémy rekvalifikace. Praha: Univerzita Karlova, 1992. 196 s. SIROVÁTKA, Tomáš et al. Hodnocení efektivit programů aktivní politiky zaměstnaností v ČR. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. 187, 5 s. ISBN 80-87007-06-9.

## **Předběžný termín obhajoby**

2017/18 LS-IVP

## **Vedoucí práce**

Ing. Emil Kříž, Ph.D.

## **Garantující pracoviště**

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia

Elektronicky schváleno dne 5. 3. 2018

**PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 3. 2018

**prof. Ing. Milan Slavík, CSc.**

Ředitel

V Praze dne 13. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v daném regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2018 \_\_\_\_\_

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Emilu Křížovi, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost a vstřícnost při zpracování této práce. Mé poděkování patří také Evě Havlíčkové, referentce Úřadu práce a Mgr. Pavlu Lehovcovi, vedoucímu oddělení trhu práce, za pomoc, rady a připomínky při získávání údajů pro praktickou část této práce.

# Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v okrese Praha-východ

## Abstrakt

Ve své bakalářské práci jsem zjišťovala uplatnitelnost absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v okrese Praha-východ. Tato práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsem uvedla teoretická východiska pro analýzu úspěšnosti rekvalifikací na Úřadu práce pro Prahu-východ. Vysvětlila jsem pojmy, jako jsou trh práce, nezaměstnanost, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti a hlavní význam Úřadu práce České republiky. V teoretické části jsem také naznačila význam a realizaci rekvalifikačních kurzů. V praktické části jsem popsala a charakterizovala specifika Středočeského kraje a okresu Praha-východ z hlediska územního členění a především z pohledu zaměstnanosti. Dále jsem analyzovala data a informace, jejichž zdrojem byly statistické a metodické materiály Úřadu práce pro Prahu-východ a Ministerstva práce a sociálních věcí. Na základě analýz statistických dat, týkajících se struktury uchazečů o zaměstnání, struktury volných míst a údajů týkajících se rekvalifikačních kurzů jsem zhodnotila efektivitu uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů.

**Klíčová slova:** rekvalifikace, absolvent, pracovní uplatnění, nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, vzdělávání dospělých, úřad práce, zaměstnanost, lidské zdroje

# **Applying of retraining courses graduates of workers' professions in Prague – East District**

## **Abstract**

I have examined the applicability of retraining courses graduates of workers' professions in the Prague-East District in my bachelor thesis. This thesis is spited into the theoretical and practical parts. In the theoretical part, I introduced the theoretical background for the analysis of the success of retraining courses at the Prague-East Labour Office.

I have explained terms such as the labour market, unemployment, passive and active employment policy and the major value of the Labour Office of the Czech Republic. I also suggested the importance and realization of retraining courses in the theoretical part. On the other hand in the practical part – I have described and deal twit the specifics of the Central Bohemian Region and the Prague-East District in terms of territorial division. All these I have applied primarily from the point of view of employment.

The effectiveness of graduates of retraining courses was evaluated based on statistical data analysis relating to the structure jobseekers, structure of vacancies and data on retraining courses.

**Keywords:** retraining, graduate, job opportunity, unemployment, labour market, employment policy, adults' education, Labour Office, employment, human resources

# Obsah

<b>1 Úvod .....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika.....</b>	<b>11</b>
<b>3 Teoretická východiska.....</b>	<b>12</b>
3.1 Trh práce .....	12
3.1.1 Členění trhu práce.....	12
3.1.2 Nabídka a poptávka .....	13
3.2 Nezaměstnanost .....	15
3.2.1 Nezaměstnanost jako psychologický problém .....	16
3.2.2 Nezaměstnanost jako společenský problém .....	16
3.3 Úřad práce.....	18
3.3.1 Struktura úřadu práce.....	18
3.3.2 Úloha úřadu práce.....	18
3.4 Politika zaměstnanosti .....	20
3.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	20
3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	21
3.4.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	22
3.5 Rekvalifikace .....	28
3.5.1 Zabezpečení rekvalifikace .....	29
3.5.2 Zvolená rekvalifikace .....	29
3.5.3 Rekvalifikace zaměstnanců .....	30
<b>4 Praktická část.....</b>	<b>32</b>
4.1 Charakter a specifika Středočeského kraje .....	32
4.2 Charakter a specifika okresu Praha-východ.....	33
4.3 Úřad práce pro Prahu-východ .....	35
4.3.1 Analýza struktury uchazečů o zaměstnání.....	35
4.3.2 Analýza struktury volných pracovních míst .....	37
4.4 Rekvalifikace na Úřadu práce pro Prahu-východ .....	41
4.4.1 Práce se zájemci o rekvalifikaci .....	41
4.4.2 Vzdělávací zařízení.....	41
4.4.3 Analýza nabídky rekvalifikačních kurzů dělnických profesí .....	43
4.4.4 Analýza absolventů rekvalifikačních kurzů a jejich úspěšnosti .....	47
4.4.5 Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů v praxi.....	48
<b>5 Závěr .....</b>	<b>51</b>
<b>6 Seznam tabulek a grafů.....</b>	<b>53</b>



<b>7 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>54</b>
----------------------------------------	-----------

# 1 Úvod

Nacházíme se v období ekonomického růstu, což se odráží na obtížném získávání pracovníků na různé technické a dělnické profese, vyžadující určité znalosti a vědomosti. Kritická situace nastává v oblasti obsazování odborných pozic, které vyžadují specifická profesní osvědčení. Situace se liší podle jednotlivých regionů, v závislosti jednak na struktuře podniků v regionu, ale také na struktuře obyvatelstva v dané oblasti. Ve své práci popisují okres Praha-východ s jeho specifickými problémy zaměstnanosti.

Přesto, že má okres Praha-východ nejnižší míru nezaměstnanosti v ČR, je na jeho trhu práce je patrná značná disproporce v rozložení nabídky a poptávky po práci. Jsou skupiny zaměstnání, ve kterých je dlouhodobý nedostatek pracovní síly. Pomocí správně cílených rekvalifikačních kurzů je možné alespoň částečně tuto disproporci vyrovnávat. To znamená pomoci začlenit uchazeče o zaměstnání, kteří obtížně ve své profesi hledají uplatnění, co nejdříve zpět do pracovního procesu. A zároveň pomoci zaměstnavatelům potýkajícím se se zoufalým nedostatkem zaměstnanců.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání má několik aspektů. Sociální aspekt – člověk, který ztratil zaměstnání je ohrožen nejen poklesem životní úrovně, ale také ztrátou sociálních kontaktů a ztrátou sebevědomí. Ztráta zaměstnání má také vliv na situaci a klima v celé rodině. Je tedy důležité pomoci takovému člověku, aby získal odpovídající zaměstnání v co nejkratší době. Ekonomické hledisko – nezaměstnanost poškozují ekonomiku, rostou výdaje státu na pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti, dochází ke ztrátám na daních. Snahou Úřadu práce je pomoci najít nezaměstnaným další uplatnění a tím zkrátit období podpory v nezaměstnanosti a také tím snížit náklady na tuto podporu a zároveň optimalizovat prostředky vynaložené na rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. Poptávka na trhu práce – v Praze a jejím okolí, je poptávka po velkém množství volných pracovních pozic, kde je nutné splnit různé kvalifikační předpoklady, řada profesí je v útlumu, některé zanikly, a proto je nutné podporovat flexibilitu pracovní síly, to znamená získávání nových kvalifikací u lidí, kteří ztratili práci. Proto je velmi důležité, aby rekvalifikační kurzy byly správně a efektivně zacílené, to znamená, aby absolventi těchto kurzů získali co nejdříve po ukončení kurzů odpovídající zaměstnání. Moje práce se tedy bude zabývat efektivitou rekvalifikačních kurzů v dělnických profesích.

## 2 Cíl práce a metodika

Cílem práce je zmapovat účinnost a efektivitu rekvalifikačních kurzů dělnických profesí realizovaných na Úřadu práce pro Prahu-východ na základě analýzy struktury volných pracovních míst v okrese Praha-východ a struktury uchazečů o zaměstnání. Cílem je tedy zjistit, zda absolventi rekvalifikačních kurzů, díky absolvování těchto kurzů, snáze a rychleji najdou uplatnění na trhu práce. Cílem je také popsat, jak se nezaměstnanost a situace s uplatnitelností uchazečů o zaměstnání registrovaných na Úřadu práce měnila v průběhu minulých let a pokusit se nastínit možnosti dalšího vývoje. Dalším cílem je navrhnout způsob, kterým by bylo možné realizaci rekvalifikací zefektivnit.

Metodika této práce je postavena na základě studia odborné literatury, metodických materiálů, směrnic a normativních instrukcí vydávaných Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR. Studijní materiály jsem získala převážně ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, který je výzkumným pracovištěm Ministerstva práce a sociálních věcí. Další metodou v mé bakalářské práci je analýza statistických dat pocházejících z programového vybavení "OKpráce" tvořící informační systém, který využívají Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce

Trh je uspořádání, jehož prostřednictvím vstupuje kupující a prodávající do vzájemné interakce. Výsledkem této interakce je stanovení ceny služeb nebo zboží a množství, které se za tuto cenu nakoupí a prodá. Trhy lze dělit podle několika hledisek, například podle předmětu, kterým se zabývají, na trh zboží a služeb, trh peněžní, trh kapitálový a také trh práce (Vlček, 1992).

Práce je lidská činnost, výrobní faktor, který nakupují zaměstnavatelé za mzdu nebo plat. Práci si člověk zajišťuje nejen materiální zabezpečení, ale práce mu také umožňuje sebe-realizaci.

Trh práce je oblast ekonomiky, která úzce souvisí s ostatními trhy a to nejen národními, ale i světovými. Práce je výrobní faktor nakupovaný výrobci. Je to komplexní lidská činnost vyžadující určité schopnosti. Trh práce je tedy místem, kde se setkává poptávající, tedy zaměstnavatel s nabízejícím, tedy zaměstnancem. Na trhu práce dochází k prodeji a koupi práce za mzdu nebo plat (Mareš, 1998).

#### 3.1.1 Členění trhu práce

Trh práce je možné členit z různých pohledů. Z pohledu míry regulace situace na trhu práce je možné trh práce dělit na formální a neformální. Formální trh práce je oficiální trh práce, který je regulován a kontrolován státními institucemi a zákony (zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti). Neformální trh práce není oficiálně kontrolován a má různé podoby, například domácnosti, které si zajišťují životní potřeby svépomocí, šedá a černá ekonomika (Patačík, 2015). S tím také souvisí řízený trh práce, do kterého zasahuje stát, například pomocí aktivní politiky zaměstnanosti.

Podle místa a velikosti oblasti, kde se nabídka a poptávka po práci uskutečňuje, se trh práce může také dělit na regionální trh práce, celostátní trh práce, evropský trh práce a celosvětový trh práce. Regionální trh práce, kterým se budu ve své práci zabývat, je možné popsat jako oblast, jejíž části mají mnoho společného a na druhé straně je odlišná

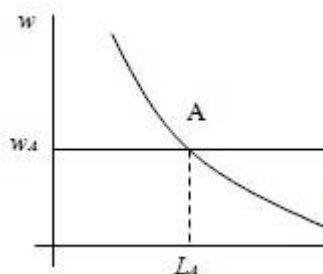
od ostatních oblastí. Regionálním trhem práce je pro účely veřejných služeb zaměstnanosti označován okres.

### 3.1.2 Nabídka a poptávka

Klíčovými účastníky na trhu práce jsou zaměstnavatelé a pracovníci. Základním faktorem, který ovlivňuje situaci na trhu práce je cena práce, tedy mzda nebo plat. Poptávka po práci je určena poměrem mezi množstvím práce a její cenou – mzdou nebo platem, kterou zaměstnavatelé pracovníkům nabízejí.

*Graf 1: Poptávka po práci*

( $w$  - reálná mzda,  $L$  - množství práce na trhu,  $A$  - křivka poptávky)

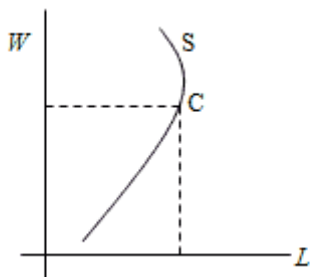


Zdroj: PATÁČIK, Vladimír. *Prezenční kurz trhu práce [přednáška]*. Praha, ÚP ČR, 2015

Nabídka práce je množství hodin, které jsou pracovníci ochotni obětovat na úkor svého volného času vzhledem k co největšímu zisku – mzdě nebo platu.

*Graf 2: Nabídka práce*

( $w$  - reálná mzda,  $L$  - množství práce na trhu,  $S$  - křivka nabídky)



Zdroj: BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. ISBN 80-247-9006-8. S. 63.

Ve snaze dosažení vyšších výdělků, které umožní nákup většího počtu různých výrobků, mají pracovníci tendenci v práci trávit více hodin na úkor volného času. Tento jev se nazývá substituční efekt. Naopak v situaci, kdy má pracovník dostatečný důchod, má tendenci nahrazovat čas strávený v práci volným časem. Tento jev se nazývá důchodový efekt (Macáková, 2009).

Faktory, které ovlivňují nabídku a poptávku po práci, můžeme dělit na:

- a) ekonomické
- b) technologické
- c) kulturní
- d) demografické
- e) geografické
- f) sociální
- g) politické

Některé faktory ovlivňují nabídku a poptávku dlouhodobě, jako například faktory demografické, kulturní a geografické, ostatní faktory jsou proměnlivé (Patáčík, 2015).

Při vyrovnané nabídce a poptávce se hovoří o rovnováze na trhu práce.

Mezi různými skupinami pracovníků existují mzdové rozdíly. Tyto rozdíly lze rozdělit z hlediska jejich původu na rovnovážné a nerovnovážné rozdíly. Nerovnovážné rozdíly vycházejí ze změn ve vývoji jednotlivých odvětví, které zapříčiňují změny v nabídce a poptávce probíhající do doby, než se mzdy v jednotlivých odvětvích nevyrovnejí. Rovnovážné rozdíly jsou trvalého charakteru a nevedou ke změnám poptávky a nabídky. Tyto rozdíly jsou způsobeny jedinečností pracovníků, nedostatečnou mobilitou zdrojů a rozdíly v kvalitě různých druhů prací (Samuelson, 2013).

## 3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je důsledkem nerovnováhy na trhu práce, to znamená, že nabídka práce není v souladu s poptávkou po práci. Je to stav, kdy část práce schopného obyvatelstva není zaměstnána. Nezaměstnanost je přirozený jev na trhu práce. Za nezaměstnané se považují osoby, které nemají placené zaměstnání, jsou připravené a ochotné do zaměstnání nastoupit. Připravenost k nástupu do práce je schopnost být zaměstnaný z hlediska věku, zdravotního stavu, schopností, případně kvalifikace (Mareš, 1998). Za nezaměstnaného se nepovažuje jedinec, který nechce nebo nemůže pracovat.

Nezaměstnanost se z hlediska příčin dělí na frikční, strukturální a cyklickou. Frikční nezaměstnanost vzniká, když lidé přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého a ocitnou se na krátkou dobu bez práce nebo absolventi škol, kteří vstupují na trh práce. Frikční nezaměstnanost je přirozená a vzhledem k tomu, že je krátkodobá, není škodlivá. Ke snížení této nezaměstnanosti je dobré zlepšit tok informací mezi nabídkou a poptávkou (Patáčík, 2015).

Strukturální nezaměstnanost vzniká klesající poptávkou po určitých výrobcích nebo službách, to znamená, že klesá i poptávka po pracovní síle v těchto odvětvích. Jde například o zánik zastaralých odvětví. Na trhu práce pak vzniká disproporce mezi nabízenými volnými pracovními místy s požadavkem na určitou kvalifikaci a nezaměstnanými, kteří takovou kvalifikaci nemají (Mareš, 1998). Vyznačuje se velkým počtem volných míst a velkým počtem nezaměstnaných. Takovou nezaměstnaností jsou často ohroženi vysoce kvalifikovaní pracovníci s dlouholetou praxí, kteří pracovali v oboru, který buď zanikl, nebo upadá. Sem patří i takzvaná technologická nezaměstnanost, která nastává v případech, kdy člověka nahradí stroj. Možností, jak ovlivnit strukturální nezaměstnanost je rekvalifikace na novou kvalifikaci, nebo odchod za prací do oblasti, kde je větší poptávka (Patáčík, 2015).

Cyklická nezaměstnanost je klasický typ nezaměstnanosti. Jde o pokles poptávky po práci například z důvodu hospodářské recese, kdy je poptávka po výrobcích a službách obecně nižší, takže poptávka po práci je také nízká. Je charakteristická velkým počtem nezaměstnaných a malým počtem volných pracovních míst. Tento typ nezaměstnanosti lze ovlivnit

zásahem státu, například snížením daní nebo aktivní politikou zaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost, která je závislá na střídání ročních období, je nazývána sezónní nezaměstnanost. Ta je charakteristická pro stavebnictví, zemědělství, lesnictví a také pro ubytovací služby.

V souvislosti s nezaměstnaností je ještě zmiňována nepravá nezaměstnanost (osoby, které jsou evidované na úřadech práce jako nezaměstnaní, ale práci nehledají a v evidenci jsou jen kvůli finančnímu prospěchu) a skrytá nezaměstnanost (osoby, které jsou nezaměstnané, hledají práci, ale nejsou v evidenci uchazečů o zaměstnání).

### **3.2.1 Nezaměstnanost jako psychologický problém**

Práce hraje v životě člověka velmi důležitou roli. Je potvrzením jeho platného postavení ve společnosti, tedy zdrojem jeho sebeuvědomění a sebevědomí. Práce jako zdroj příjmů je pro člověka důležitá k zabezpečení své existence a existence své rodiny. V neposlední řadě je práce zdroj určitého řádu v životě – strukturovaného času (Giddens, 1999).

Ztráta zaměstnání tedy znamená pokles životní úrovně jak nezaměstnaného, tak jeho rodiny. Dochází ke ztrátě sociálních kontaktů. Na člověka bez zaměstnání a bez stálého příjmu jeho okolí často hledí jako na neschopného nebo líného, což vede ke ztrátě sebevědomí a pocitům méněcennosti. Ztráta zaměstnání má vliv také na rodinný život, může vést až k rozkladu rodinných vztahů. Lidé dlouhodobě nezaměstnaní se často dostávají do sociální izolace a mohou trpět úzkostí a depresí (Potůček, 1995).

### **3.2.2 Nezaměstnanost jako společenský problém**

Nezaměstnanost je nejen problematická pro člověka, kterého se týká, ale je problémem i pro celou společnost. S nezaměstnaností se pojí sociálně patologické jevy jako je nadměrná konzumace alkoholu, užívání drog, kriminalita, destruktivní i autodestruktivní jed-



nání (Mareš, 1998). Může dojít k rozpadu rodiny, což má negativní dopad na děti. Nezaměstnanost poškozuje ekonomiku, rostou výdaje státu na pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti, dochází ke ztrátám na daních.

### **3.3 Úřad práce**

#### **3.3.1 Struktura úřadu práce**

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce v rámci své práce rozhoduje v I. stupni správního řízení, odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce ČR jsou v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>).

Úřad práce ČR řídí generální ředitelství, v jehož čele je generální ředitelka. Generálnímu ředitelství jsou podřízené krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu, v jejichž čele jsou ředitelé. V každém kraji České republiky je krajská pobočka Úřadu práce, je jich tedy 14. Krajským pobočkám jsou podřízená kontaktní pracoviště, která jsou umístěna v každém okrese kraje. Kontaktní pracoviště řídí ředitel nebo vedoucí. Úřad práce ČR má 527 pracovišť v celé ČR.

V roce 2016 zaměstnával Úřad práce ČR celkem 10 408 osob, z toho 1 346 osob bylo zaměstnáno na dočasných místech pro realizaci projektů spolufinancovaných EU (Úřad práce ČR, 2017).

#### **3.3.2 Úloha úřadu práce na trhu práce**

Generální ředitelství řídí a kontroluje činnost krajských poboček. Metodicky řídí výkon jednotlivých činností úřadu práce, koordinuje činnosti úřadu práce, řídí Evropské služby zaměstnanosti, zabezpečuje poskytování investičních pobídek, uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování agenturám práce, které také kontroluje a eviduje. Generální ředitelství vytváří a spolupracuje na vyvážení projektů fondů Evropské unie.

Krajské pobočky a kontaktní pracoviště zajišťují rozsáhlou agendu v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti. Zejména zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují poradenské služby v oblasti volby nebo změny zaměstnání a v oblasti profesního rozvoje, zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, zabezpečují realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, vedou agendu zahraniční zaměstnanosti, monitorují situaci na trhu práce a ovlivňují poptávky a nabídky práce, evidují volná místa, zajišťují podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, povolují výkon činnosti dítěte, zajišťují výplatu nepojistných dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti. Dále zajišťují ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, agendu inspekce sociálních služeb, agendu dávek pěstounské péče a další (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

### 3.4 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti je možné definovat jako soubor opatření, kterými se stát snaží regulovat trh práce tak, aby bylo dosaženo rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Na politice zaměstnanosti se kromě státu podílí další subjekty trhu práce, jako jsou zaměstnavatelé, odbory, města, obce, sdružení osob se zdravotním postižením.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje státní politiku zaměstnanosti v § 2 odst. 1), kde se uvádí, že se jedná „o zabezpečování práva na práci, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení na trhu práce, opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin, které mají ztížené postavení na trhu práce, usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Státní politiku zaměstnanosti v České republice spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce.

#### 3.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je realizována formou hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších klientů Úřadu práce ČR, tedy především vyplácením podpory v nezaměstnanosti. Mnohdy je také zprostředkování zaměstnání řazeno do pasivní politiky zaměstnanosti, ale v podstatě se jedná spíše o aktivní činnost, při které aktivně spolupracují úřad práce a uchazeč o zaměstnání.

Na podporu v nezaměstnanosti nemá automaticky nárok každý registrovaný uchazeč o zaměstnání, musí splnit několik podmínek. Uchazeč musí být před vstupem do evidence úřadu práce alespoň 12 měsíců zaměstnán nebo být jinak výdělečně činný a to v průběhu

uplynulých dvou let. Další z podmínek je, že uchazeč nesmí být poživatel starobního důchodu (MPSV. CZ: Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti? [online]).

Dalšími formami hmotného zabezpečení jsou kompenzace odbytného, odchodného či odstupného, pokud na něj měl registrovaný uchazeč o zaměstnání nárok.

Úřad práce ČR mimo jiné také řeší refundace podpory v nezaměstnanosti u registrovaných uchazečů o zaměstnání, jejichž poslední zaměstnání, ze kterého se uvedená podpora vypočítává, bylo v jiném státě EHP či ve Švýcarsku.

Dále Úřad práce ČR v rámci pasivní politiky zaměstnanosti hmotně zabezpečuje zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele (v rámci insolvenčního řízení).

V neposlední řadě je v rámci pasivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR poskytován příspěvek zaměstnavatelům s více než 50 % osob se zdravotním postižením.

### **3.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou určeny uchazečům o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni, to znamená, že jsou obtížně zaměstnatelní. Mezi osoby, které jsou považovány za ohrožené na trhu práce, jsou osoby zdravotně postižené nebo znevýhodněné, absolventi bez praxe, mladí lidé do 30 let, osoby starší 50 let a matky (nebo otcové) po rodičovské dovolené. Do ohrožené skupiny na trhu práce se jedinec dostane také například délkou svojí evidence na úřadu práce (Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]).

Obecné pokyny k realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vydává Generální ředitelství Úřadu práce. Každá krajská pobočka potom vydává v souladu s těmito pokyny vlastní směrnici o realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v příslušném kraji. A v souladu s krajskou směrnicí vydává vlastní směrnici také každé kontaktní pracoviště. Jde především o úpravu výše příspěvků a stanovení míry znevýhodnění podporovaných osob. To je závislé zejména na míře nezaměstnanosti v kraji a jednotlivých regionech (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014).

Aktivní politika zaměstnanosti je financovaná z části ze státního rozpočtu a z části z Evropského sociálního fondu, který je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Z Evropského sociálního fondu je aktivní politika zaměstnanosti financovaná prostřednictvím projektů v rámci Operačního programu zaměstnanost (Patáček, 2015).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, podle zákona o zaměstnanosti, nelze podpořit organizační složky státu a státním příspěvkové organizace. Příspěvky také nelze poskytnout zaměstnavatelům, kteří mají daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném na veřejné zdravotní pojištění a nedoplatky na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (k žádosti o příspěvek na kterýkoliv nástroj aktivní politiky zaměstnanosti žadatel dokládá bezdlužnosti od finančního a celního úřadu, od všech zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci a od České správy sociálního zabezpečení). Výjimkou je případ, kdy bylo žadateli o příspěvek povoleno splácení nedoplatku a on řádně splácí. V případě, že je žadatel o příspěvek v konkurzním řízení nebo v likvidaci nebo mu byla v období 3 let před podáním žádosti uložena pokuta za umožnění nelegální práce, Úřad práce takovému žadateli příspěvek neposkytne (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

### **3.4.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

#### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce lze charakterizovat jako méně kvalifikovaná zaměstnání, například údržba veřejného prostranství, úklid, které vykonávají obtížně zaměstnatelní uchazeči o zaměstnání pro obce, státní instituce nebo jiné obecně prospěšné organizace. Úřad práce může na takové uchazeče poskytnout zaměstnavateli příspěvek ve výši skutečně vynaložených nákladů na mzdy na dobu maximálně 24 měsíců (Směrnice generálního ředitele č. 1/2015).

Zaměstnavatelé, jimž může být tento příspěvek poskytnut, jsou nejen obce a státní instituce, ale také například instituce zabývající se vzděláním, kulturou, sociální nebo charitativní činností, ochranou zvířat, nadace a další obecně prospěšné instituce a společnosti podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech.

Kromě úklidu a údržby lze do veřejně prospěšných prací zařadit také služby asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné práce v sociální sféře, v oblasti charity, pomocné práce ve školách a podobně.

Příspěvek na mzdu nebo plat zaměstnance vyplácí Úřad práce na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Uzavření dohody předchází schválení žádosti o příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací hodnotící komisí Úřadu práce, která posuzuje především účelnost, efektivitu a hospodárnost vynaložených prostředků (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

### **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa jsou buď zřízená u zaměstnavatele, vyhrazená zaměstnavatelem nebo zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

### **Společensky účelné pracovní místo zřízené zaměstnavatelem**

Společensky účelné pracovní místo zřízené zaměstnavatelem je nové pracovní místo, vytvořené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Na takové pracovní místo poskytuje Úřad práce jednorázový příspěvek, který je určen na zřízení tohoto pracovního místa (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Příspěvek se poskytuje na hmotné věci přímo související s vytvořením pracovního místa, například nákup strojů, vybavení provozovny, a další věci trvalého charakteru. Zaměstnavatel se v dohodě zavazuje, že takto zřízená pracovní místa budou po dobu jednoho roku obsazována výhradně uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce a spadají do skupiny ohrožených osob na trhu práce (Směrnice generálního ředitele č. 1/2015).

## **Společensky účelné pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání**

Společensky účelné pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti je pracovní místo, které zřizuje sám pro sebe přímo uchazeč o zaměstnání, když se rozhodne začít podnikat. Podmínky poskytnutí příspěvku na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti jsou podobné jako u společensky účelného pracovního místa zřízeného zaměstnavatelem. Příspěvek je jednorázový a poskytuje se na základě dohody mezi uchazečem o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce a Úřadem práce, na věci trvalého charakteru nezbytně nutné k zahájení podnikání. Uchazeč se v dohodě zavazuje k tomu, že bude samostatně výdělečnou činnost provozovat po dobu nejméně 2 let, jinak musí příspěvek v plné výši vrátit (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Poskytnutí příspěvku musí schválit hodnotící komise Úřadu práce. U tohoto příspěvku hodnotící komise zevrubně zkoumá podnikatelský záměr, který žadatel o příspěvek předkládá a zvažuje možnosti udržení jeho podnikání. V případě, že hodnotící komise poskytnutí příspěvku schválí, dojde k podepsání dohody a teprve poté může uchazeč začít podnikat (Směrnice generálního ředitele č. 1/2015).

## **Společensky účelné pracovní místo vyhrazené zaměstnavatelem**

Společensky účelné pracovní místo vyhrazené zaměstnavatelem je nové nebo již existující pracovní místo, na které hodlá zaměstnavatel přijmout konkrétního, obtížně umístitelného uchazeče o zaměstnání z evidence Úřadu práce. Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na mzdu nebo plat uchazeče o zaměstnání až do výše skutečně vynaložených nákladů (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Podle zákona o zaměstnanosti může být příspěvek poskytnut nejdéle na dobu 12 po sobě jdoucích měsíců. Maximální výši měsíčního příspěvku pro určité období (zpravidla se jedná o 1 rok) stanovuje Generální ředitelství Úřadu práce svým řídicím aktem. Skutečnou výši příspěvku a dobu poskytování příspěvku pak stanovuje krajská pobočka Úřadu



práce svojí směrnicí podle aktuální situace na trhu práce v tom daném kraji. Také poskytnutí tohoto příspěvku je vázáno na rozhodnutí hodnotící komise Úřadu práce (Směrnice generálního ředitele č. 1/2015).

### **Investiční pobídky**

Účelem investiční pobídky je podpora vytváření nových pracovních míst v oblastech zatížených vysokou mírou nezaměstnanosti a podpora rovnováhy na trhu práce. Investiční pobídky, které poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí jsou na podporu rekvalifikací a školení zaměstnanců a na vytváření nových pracovních míst.

Podpora tvorby nových pracovních míst se poskytuje jen v regionech s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, výše podpory je 50 tisíc na jedno takto vytvořené pracovní místo. Podpora rekvalifikací a školení zaměstnanců je také poskytována jen v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti a výše podpory je 25% z nákladů vynaložených na rekvalifikaci nebo školení, u malých podniků je to 45% a u středních podniků 35%. Jestliže jsou školení zaměstnanci zdravotně postižení, činí výše podpory u velkých podniků 35%, u středních 45% a u malých podniků 55% z nákladů na rekvalifikaci nebo školení (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora\\_zamest](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest)).

### **Příspěvek na zapracování**

Úřad práce může zaměstnavateli také poskytnout příspěvek na zapracování. Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, může Úřad práce zaměstnavateli jednorázově zpětně poskytnout příspěvek na mzdu znevýhodněného uchazeče a to nejdéle po dobu tří měsíců. Výše příspěvku dosahuje maximálně poloviny minimální mzdy. Podmínkou je, že uchazeče o zaměstnání bude na pracovní pozici zapracovávat stávající zaměstnanec. Žádost zaměstnavatele schvaluje hodnotící komise Úřadu práce (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>).

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský nebo výrobní program a nemůže z těchto důvodů zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby, může požádat Úřad práce o poskytnutí příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program. Jedná se o příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům náleží podle příslušných pracovněprávních předpisů (Integrovaný portál MPSV[online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>).

Úřad práce pak na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem, může po dobu maximálně 6 měsíců poskytovat na každého zaměstnance příspěvek do výše poloviny minimální mzdy. Příspěvek se poskytuje měsíčně a je splatný do třiceti dnů od předložení vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z:<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>).

### **Chráněné pracovní místo zřízené zaměstnavatelem**

Chráněné pracovní místo zřízené zaměstnavatelem patří do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na podporu osob se zdravotním postižením. Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Na takové místo může Úřad práce, po uzavření dohody se zaměstnavatelem, poskytnout příspěvek. Osoby se zdravotním postižením, na které by Úřad práce poskytl příspěvek, nemusejí být vedeny v evidenci o zaměstnání Úřadu práce, ale musí být buď orgánem sociálního zabezpečení uznány jako invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni, případně uznány jako zdravotně znevýhodnění nebo rozhodnutím Úřadu práce uznány jako zdravotně znevýhodnění trvale (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Příspěvek se poskytuje na věci trvalého charakteru, které přímo souvisejí se zřízením chráněného pracovního místa, jako jsou stroje, nástroje a podobně. Příspěvek nelze poskytnout na spotřební materiál, nájem, software. Maximální výši příspěvku určuje Generální ředitelství Úřadu práce ve svých řídicích aktech.

Zřízené chráněné pracovní místo musí být obsazené osobou se zdravotním postižením minimálně 3 roky. Pokud zaměstnavatel tuto podmínku nedodrží, jde o porušení rozpočtové kázně a spis je předán na finanční úřad k dalšímu řízení (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

### **Chráněné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti**

Chráněné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti je pracovní místo, které zřizuje sama pro sebe přímo osoba se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Podmínky poskytování příspěvku na toto pracovní místo jsou v podstatě totožné s podmínkami poskytování příspěvku na chráněné pracovní místo zřízené zaměstnavatelem.

### 3.5 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou jedním ze stěžejních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jsou zabezpečovány podle Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Vyhlášky 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, Vyhlášky 176/2009 Sb. o náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení, Směrnice Generálního ředitelství Úřadu práce č. 36/2014 Postup při zabezpečení rekvalifikací, poradenství a pracovní rehabilitace uchazečům o zaměstnání a osobám se zdravotním postižením a při úhradě nákladů rekvalifikace zaměstnanců a Směrnice Generálního ředitelství Úřadu práce č. 1/2015 Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Rekvalifikace umožňuje uchazečům a zájemcům o zaměstnání získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení zaměstnání stávajícího. Rekvalifikací může získat kvalifikaci pro pracovní uplatnění i osoba, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Úřad práce zabezpečuje pro uchazeče a zájemce o zaměstnání rekvalifikace, když poptávka po práci neodpovídá nabídce práce a změnou nebo doplněním kvalifikace se uchazečům zvýší šance na uplatnění na trhu práce (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z:<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>).

Rekvalifikační kurzy jsou určeny uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání, kteří sami projeví zájem nebo kterým je rekvalifikační kurz doporučen na základě poradenského rozhovoru nebo kteří nemají žádnou kvalifikaci nebo kteří mají kvalifikaci, která neodpovídá poptávce a také těm, kteří z nějakých důvodů nemohou vykonávat svou profesi a nemohou se uplatnit na trhu práce (Kulhavý, Sirovátka, 2009).

Rekvalifikační kurzy Úřad práce zabezpečuje pomocí vzdělávacích zařízení, která mají vzdělávací program akreditovaný Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nebo jsou školou v rámci oboru vzdělání nebo jsou zařízením se vzdělávacím programem podle zvláštního předpisu.

### **3.5.1 Zabezpečení rekvalifikace**

Rekvalifikace se realizuje na základě dohody uzavřené mezi Úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání a na základě dohody mezi Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením. Návrhu na zařazení do rekvalifikace předchází profesně poradenský rozhovor, který s uchazečem nebo zájemcem provádí poradce pro zprostředkování nebo poradce pro rekvalifikace. Při takovém rozhovoru poradce zjišťuje vzdělávací potřeby uchazeče, jestli je rekvalifikace pro uchazeče vhodným způsobem, jak jej začlenit zpět do pracovního procesu a jestli je uchazeč motivován k dalšímu vzdělávání. Návrh na zařazení do rekvalifikace konkrétní osoby je pak předkládán hodnotící komisi Úřadu práce, která posoudí vhodnost zařazení uchazeče nebo zájemce do rekvalifikačního kurzu (Směrnice generální ředitelky č. 20/2015).

Úřad práce hradí za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání náklady na rekvalifikaci, může mu také poskytnout příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací, tyto náklady musí uchazeč prokázat. Jde například o jízdné, stravné nebo nocležné. Po dobu rekvalifikace náleží uchazeči o zaměstnání podpora při rekvalifikaci (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Jestliže si uchazeč neplní své povinnosti, které vyplývají z dohody o rekvalifikaci, například nedochází na rekvalifikační kurz nebo se nepodrobí závěrečnému ověření znalostí, případně přestane být uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, Úřad práce dohodu o rekvalifikaci vypoví. V případě, že uchazeč rekvalifikaci nedokončí bez vážného důvodu, je povinen uhradit náklady na rekvalifikaci a vrátit vyplacenou podporu při rekvalifikaci (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

### **3.5.2 Zvolená rekvalifikace**

Zvolená rekvalifikace je jedna z forem rekvalifikace, kdy si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání může sám zvolit a zabezpečit rekvalifikaci. Zájem o zvolenou rekvalifikaci může vzejít také z poradenského rozhovoru nebo z vlastního podnětu uchazeče. V případě, že jde o vlastní iniciativu uchazeče, je žádoucí, aby uchazeč před podáním

žádosti o zvolenou rekvalifikaci, absolvoval profesně poradenský rozhovor (Směrnice generální ředitelky č. 20/2015).

Uchazeč si zvolí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a vybere si rekvalifikační zařízení, ve kterém chce rekvalifikaci absolvovat. Rekvalifikační zařízení musí být akreditované. Jednání s rekvalifikačním zařízením je plně na zájemci o rekvalifikaci. Vzhledem k tomu, že zvolenou rekvalifikaci také schvaluje hodnotící komise Úřadu práce a není na ní právní nárok, je výhodné, když uchazeč k žádosti o zvolenou rekvalifikaci předloží nabídku zaměstnání od konkrétního zaměstnavatele, takzvaný „příslib zaměstnání“. V případě, že chce uchazeč rekvalifikaci využít k zahájení vlastního podnikání, předkládá vypracovaný podnikatelský záměr, který posoudí hodnotící komise Úřadu práce (Směrnice generální ředitelky č. 20/2015).

Maximální částka, kterou Úřad práce může zájemci o zvolenou rekvalifikaci poskytnout, je 50000, -Kč. Jestliže uchazeč o zaměstnání odmítne po absolvování rekvalifikace vhodné zaměstnání, které odpovídá jeho nově nabyté kvalifikaci, musí náklady na rekvalifikaci uhradit. Úřad práce hradí cenu rekvalifikace až po úspěšném absolvování kurzu a to přímo rekvalifikačnímu zařízení (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z:<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>).

### **3.5.3 Rekvalifikace zaměstnanců**

Úřad práce může zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci svých zaměstnanců v rámci jejich lepšího pracovního uplatnění, částečně nebo úplně tuto rekvalifikaci hradit. Jde o hrazení nákladů jen na realizaci rekvalifikace, nehradí se náhrada mzdy, cestovné a podobně. Před plánovanou rekvalifikací je nutné uzavřít s Úřadem práce dohodu, které předchází schválení podpory realizace rekvalifikačního kurzu hodnotící komisí Úřadu práce (Hora, Sirovátka, 2012).

Úřad práce poskytuje podporu rekvalifikace těm zaměstnancům, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání, například z důvodů organizačních a strukturálních změn, změny techno-

logických a výrobních postupů, kteří si pro udržení svého dosavadního zaměstnání potřebují doplnit nebo rozšířit kvalifikaci a kteří mají zájem zvýšit svou odbornost, aby si své zaměstnání udrželi (Směrnice generální ředitelky č. 20/2015).

## 4 Praktická část

### 4.1 Charakter a specifika Středočeského kraje

Středočeský kraj je největším krajem České republiky, a to jak počtem obcí a obyvatel, tak rozlohou, zabírá téměř 14% území ČR. Středočeský kraj má 12 okresů: Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník. Z těchto okresů je největší okres Příbram a nejmenší okres Praha-západ. V Středočeském kraji je 83 měst a 1 145 obcí, nejvíce obcí je v okrese Příbram a nejméně v okrese Mělník. K 30. 9. 2017 žilo ve Středočeském kraji 1 348 840 obyvatel. Nejlidnatějším okresem kraje je okres Praha-východ a populačně nejslabším okresem je okres Rakovník. Zajímavou charakteristikou kraje je velké množství obcí s počtem obyvatel do dvou tisíc, žije v nich 43 % obyvatel kraje.

Ekonomickou charakteristiku Středočeského kraje podstatně ovlivňuje skutečnost, že se nachází v těsné blízkosti hlavního města Prahy, které v podstatě obklopuje. To má mnohé výhody, ale i nevýhody. Výhodou je hustá dopravní síť, takže i dobrá dostupnost možných pracovních míst, kterých je v hlavním městě větší výběr a většinou i větší počet. Nevýhodou je postavení středních Čech jako jakési periferie Prahy, která Prahu zásobuje pracovní silou a potravinami.

Ve Středočeském kraji je díky dobrým přírodním podmínkám poměrně rozvinutá zemědělská výroba a potravinářství, ale nachází se tu i automobilový průmysl, strojírenský průmysl a další zpracovatelský průmysl. Vzhledem k výhodné poloze nedaleko hlavního města, se ve Středočeském kraji, hlavně v okresech sousedících s Prahou, nachází relativně velké množství skladových areálů.

Nezaměstnanost je ve Středočeském kraji dlouhodobě pod celostátním průměrem, v současné době činí 17 %. Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na kontaktních pracovištích Úřadu práce spadajících pod Krajskou pobočku v Příbrami je 29 370, počet volných míst v kraji je 30 321. Průměrná hrubá mzda činí 29222 Kč.

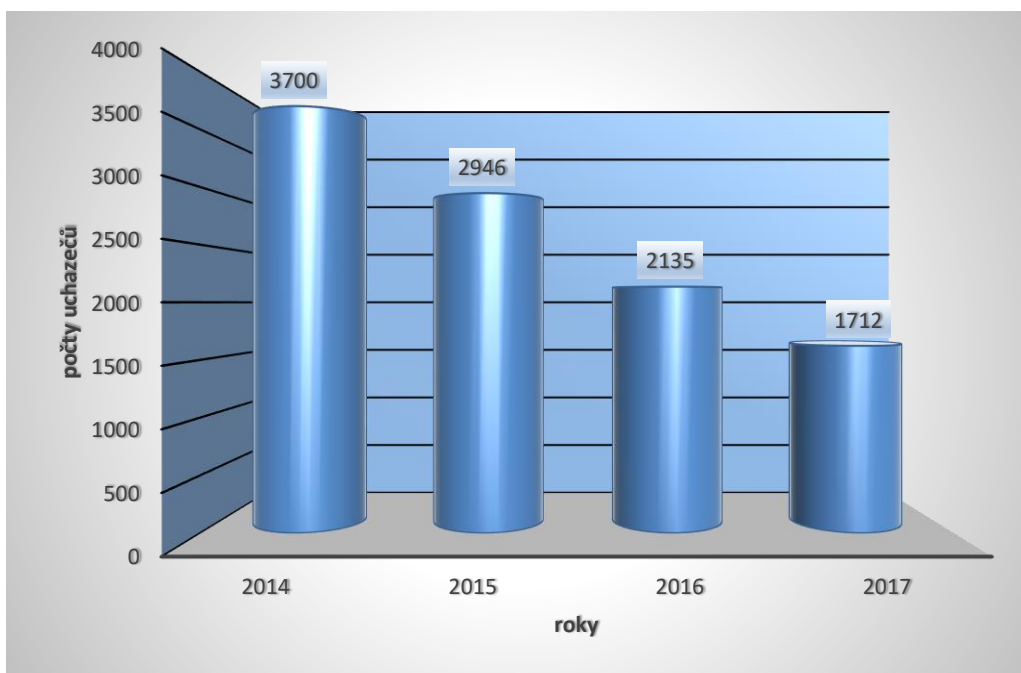


## 4.2 Charakter a specifika okresu Praha-východ

Jedním z dvanácti okresů Středočeského kraje je okres Praha-východ. Nachází se východně od hlavního města Prahy v jeho těsné blízkosti, tvoří tedy jeho okolí. Kromě Prahy sousedí s Prahou-západ, Nymburkem, Kutnou Horou, Benešovem, Kolínem, Mělníkem a Mladou Boleslaví. Okres Praha-východ má dvě obce s rozšířenou působností, jsou to Říčany a Brandýs nad Labem-Stará Boleslav, dohromady má 110 obcí. Okres Praha-východ jako jeden z mála okresů nemá okresní město, jeho přirozeným centrem je Praha, kde sídlí většina úřadů pro Prahu-východ včetně Úřadu práce.

Okres Praha-východ měl k 31. 12. 2016 155 588 obyvatel, hustotou osídlení se řadí na přední místa mezi okresy celé ČR. Nezaměstnanost na Praze-východ je nejnižší nejen ve Středočeském kraji, ale i v celé ČR, činí 1,3 %. Počet evidovaných nezaměstnaných – uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce pro Prahu východ je 1 622 osob. Z grafu č. 3 je patrné, jak se vyvíjely počty uchazečů v letech 2014 až 2017.

Graf 3: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Praha-východ



Zdroj: statistická data z programu „OKpráce“, informačního systému ÚP ČR

Takto nízká nezaměstnanost se dá vysvětlit nejen silící ekonomikou, ale hlavně výbornou dopravní dostupností hlavního města Prahy, kde se nachází velké množství pracovních

příležitostí v logistických centrech, výrobních podnicích, obchodních centrech, na úřadech a podobně. Značné množství obyvatel Prahy-východ tedy dojíždí za prací do hlavního města. Výhodou okresu je relativně velký počet stabilizovaných malých a středních podnikatelů. Na druhou stranu nevýhodou je nedostatečná dopravní obslužnost mezi obcemi a městy v okrese, velká hustota obyvatel a také to, že struktura nezaměstnaných dlouhodobě neodpovídá poptávce na trhu práce. Vzhledem k těsné blízkosti Prahy, je v části okresu velké množství skladových areálů a logistických center, kde je značný nedostatek pomocných pracovních sil, což vede k tomu, že v těchto centrech a skladech pracuje velké množství cizinců. Osob, které chtějí pracovat v těchto místech, je málo z několika důvodů – často se jedná o třisměnný provoz (mnoho uchazečů nemůže pracovat v noci), špatná dopravní obslužnost na směny, fyzicky náročná práce a neuspokojivé finanční ohodnocení.

Mezi největší zaměstnavatele na Praze-východ patří průmyslové a zpracovatelské podniky, například Continental Automotive Czech Republic s. r. o. (výroba elektronických přístrojů do automobilů) v Brandýse nad Labem – největší zaměstnavatel v okrese zaměstnávající přes 13 tisíc zaměstnanců v celé ČR, AERO Vodochody a. s. (výroba letadel a kosmických lodí) ve Vodochodech, TRW-Car s. r. o. (výroba bezpečnostních pásů do automobilů) v Hlavenci, HOPI s. r. o. (logistika a skladování zboží) v Jazlovicích.

Vzhledem k velmi nízké míře nezaměstnanosti je okres Praha-východ dlouhodobě na prvních místech v počtu zaměstnávaných cizinců, a to jak ze zemí Evropské unie, tak z ostatních zemí. Prakticky několik let dochází k nárůstu zaměstnanců ze zahraničí. K 31. 1. 2017 bylo na Praze-východ zaměstnáno 6 105 cizinců ze třetích zemí (mimo EU) a 18 740 cizinců z Evropské unie. Nejvíce cizinců je ze Slovenska, Ukrajiny, Vietnamu, Ruska, Polska, Bulharska a Německa. Zaměstnanci ze zahraničí neubírají pracovní příležitosti občanům České republiky, naopak jimi zaměstnavatelé doplňují chybějící pracovníky z ČR. Cizinci u nás vykonávají práce, o které nemají Češi zájem, jedná se převážně o těžkou fyzickou práci v nevyhovujících podmínkách a často za nižší mzdu.

### **4.3 Úřad práce pro Prahu-východ**

Kontaktní pracoviště pro Prahu-východ je organizačním útvarem krajské pobočky v Příbrami, která je organizačním útvarem Úřadu práce ČR. Krajská pobočka v Příbrami má ve své působnosti celý Středočeský kraj a kontaktní pracoviště pro Prahu-východ je jí podřízeno. Kontaktní pracoviště pro Prahu-východ má dvě detašovaná pracoviště, a to oddělení státní sociální podpory v Brandýse nad Labem a v Říčanech.

#### **4.3.1 Analýza struktury uchazečů o zaměstnání**

Na Úřadu práce pro Prahu-východ bylo k 31. 12. 2017 evidováno 1712 uchazečů o zaměstnání. Jak je patrné z tabulky č. 1, osob, které jsou znevýhodněné na trhu práce, to znamená osoby se zdravotním postižením, těhotné a kojící ženy, osoby pečující o dítě do 15 let a osoby potřebující zvláštní pomoc, je 1400. Tento fakt znamená, že osoby, které nemají žádné znevýhodnění týkající se pracovního uplatnění a mají zájem pracovat, si v současné situaci na trhu práce najdou zaměstnání převážně sami. Dosažitelných uchazečů je 1495. Dosažitelní uchazeči jsou ti, kterým objektivně nic nebrání přijmout vhodnou nabídku práce. Dosažitelní nejsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou ve vazbě nebo ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří právě absolvují rekvalifikační kurzy, uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené (Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora\\_zamest](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest)).

Věkový průměr uchazečů je 42, 2 let, přičemž nejvíce uchazečů je ve věkovém rozpětí 35 – 44 let a 55 – 59 let. Z hlediska vzdělání je nejvíce uchazečů se středním odborným vzděláním, tedy vyučených a se středním vzděláním s maturitou. Podle zaměstnání, ze kterých uchazeči přišli do evidence Úřadu práce, pracovalo nejvíce osob ve službách a prodeji, dále pak jako úředníci, techničtí a odborní pracovníci. U většiny uchazečů nedochází k dlouhodobé evidenci, přesto je číslo dlouhodobě nezaměstnaných poměrně vysoké.

Tabulka 1: Struktura uchazečů o zaměstnání

<b>Struktura uchazečů o zaměstnání 31. 12. 2017</b>	<b>Celkem</b>	<b>Ženy</b>
<b>Uchazeči celkem</b>	1712	935
- osoby se zdravotním postižením	182	111
- plně invalidní	0	0
- částečně invalidní	0	0
- osoby zdravotně znevýhodněné	2	1
- osoba invalidní – I. stupeň invalidity	117	79
- osoba invalidní – II. stupeň invalidity	63	31
- uchazeči s evidencí delší než 5 měsíců	630	357
- ženy – těhotné, kojící	20	20
- osoby pečující o dítě do 15 let	332	326
- návrat z MD/RD	36	36
- osoby potřebující zvláštní pomoc	25	6
- dosažitelní uchazeči	1495	821
<b>Věková struktura</b>		
- do 19 let	51	23
- z toho mladiství	12	6
- 20 - 24 let	151	73
- 25 - 29 let	151	84
- 30 - 34 let	175	98
- 35 - 39 let	212	130
- 40 - 44 let	253	149
- 45 - 49 let	179	97
- 50 - 54 let	174	106
- 55 - 59 let	227	131
- 60 - 64 let	134	44
- 65 a více let	5	0
průměrný věk	42, 2	41, 9
<b>Vzdělanostní struktura</b>		
- bez vzdělání	2	2
- neúplné základní vzdělání	1	0
- (C) základní vzdělání + praktická škola	263	143
- (D) nižší střední vzdělání	2	2
- (E) nižší střední odborné vzdělání	27	10
- (H) střední odborné vzdělání (vyučen)	528	245
- (J) střední nebo SOU bez maturity a bez vyučení	11	8

- (K) ÚSV vzdělání	76	45
- (L) ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	86	35
- (M) ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	399	252
- (N) vyšší odborné vzdělání	36	22
- (P) vyšší odborné vzdělání v konzervatoři	0	0
- (R) bakalářské vzdělání	61	41
- (T) vysokoškolské vzdělání	211	124
- (V) doktorské vzdělání (vědecká výchova)	9	6
<b>Podle hlavní třídy CZ-ISCO (klasifikace zaměstnání)</b>		
- tř. 1 zákonodárci a řídicí pracovníci	129	50
- tř. 2 specialisté	195	107
- tř. 3 techničtí a odborní pracovníci	245	144
- tř. 4 úředníci	281	225
- tř. 5 pracovníci ve službách a prodeji	349	245
- tř. 6 kvalifikovaní pracovníci v zem. ,les. a ryb.	12	8
- tř. 7 řemeslníci a opraváři	148	18
- tř. 8 obsluha strojů a zařízení, montéři	183	19
- tř. 9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	126	91
- tř. 0 zaměstnanci v ozbrojených službách	2	0
- neuvedeno	42	28
<b>Doba evidence uchazečů v evidenci</b>		
- do 3 měsíců	736	389
- 3 - 6 měsíců	443	247
- 6 - 9 měsíců	168	91
- 9 - 12 měsíců	88	57
- 12 - 24 měsíců	131	74
- více než 24 měsíce	146	77

Zdroj: statistická data z programu „OKpráce“, informačního systému ÚP ČR

#### 4.3.2 Analýza struktury volných pracovních míst

Zaměstnavatelé hlásí volná pracovní místa na příslušném úřadu práce podle místa výkonu práce. Na Úřadu práce pro Prahu-východ tedy hlásí zaměstnavatelé volná pracovní místa v okrese Praha-východ. K 31. 12. 2017 bylo na Úřadu práce registrováno 7133 volných

pracovních míst, to znamená, že na Praze-východ připadají na jednoho uchazeče o zaměstnání 4 volná pracovní místa. Jak je patrné z tabulek č. 1 a 2, je zde určitá disproporce mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech. Tato disproporce je umocněna skutečností, že okres Praha-východ tvoří v podstatě půlkruh kolem hlavního města Prahy a z jedné strany okresu na druhý je možné se dostat pouze přes hlavní město. Pro většinu uchazečů je značně komplikované, ne-li nemožné, dojíždět do zaměstnání přes celý okres a přes Prahu. Další významnou roli v této disproporci hraje fakt, že mezi uchazeči o zaměstnání je velký podíl osob, které jsou znevýhodněné na trhu práce, a mezi zaměstnavateli o ně není zájem.

Zaměstnavatelé nabízejí nejvíce volná pracovní místa s požadavkem na základní vzdělání a na střední odborné vzdělání, tedy vyučení. Požadavek na základní vzdělání činí 5441 volných pracovních míst, tento počet je zkreslen faktem, že místa bez kvalifikace požadují nejvíce zaměstnavatelé zaměstnávající cizince, a to proto, že pro cizince je velmi obtížné doložit našim úřadům doklady o vzdělání s patřičným ověřením. Nejvíce pracovních míst poptávají 4 největší zaměstnavatelé v okrese a to v řádu stovek pracovních míst. Jedná se o TRW-Carr s. r. o. (600 míst), Continental Automotive Czech Republic s. r. o. (800 míst), HOPI s. r. o. (200 míst) a Teleplan Prague s. r. o. (90 míst). Z dělnických profesí zaměstnavatelům chybí nejvíce svářeči, obsluha vysokozdvížných vozíků, strážníci, dělníci v oblasti výstavby budov, řidiči nákladních a dodávkových automobilů, montážní dělníci mechanických a elektronických zařízení, seřizovači a obsluha obráběcích strojů a pomocné profese. Z nedělnických profesí je největší poptávka po zubařích a všeobecných zdravotních sestřích.

Tabulka 2: Struktura volných míst

<b>Volná pracovní místa k 31. 12. 2017</b>	
<b>Podle požadavku na vzdělání</b>	<b>Počet volných míst</b>
- (A) bez vzdělání	66
- (B) neúplné základní vzdělání	31
- (C) základní vzdělání + praktická škola	5441
- (D) nižší střední vzdělání	66
- (E) nižší střední odborné vzdělání	166
- (H) střední odborné vzdělání (vyučen)	809
- (J) střední nebo SOU bez maturity a bez vyučení	15
- (K) ÚSV vzdělání	58
- (L) ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	94
- (M) ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	188
- (N) vyšší odborné vzdělání	18
- (P) vyšší odborné vzdělání v konzervatoři	1
- (R) bakalářské vzdělání	58
- (T) vysokoškolské vzdělání	118
- (V) doktorské vzdělání (vědecká výchova)	4
<b>Podle hlavní třídy CZ-ISCO (klasifikace zaměstnání)</b>	
- tř. 1 zákonodárci a řídicí pracovníci	11
- tř. 2 specialisté	284
- tř. 3 techničtí a odborní pracovníci	218
- tř. 4 úředníci	95
- tř. 5 pracovníci ve službách a prodeji	415
- tř. 6 kvalifikovaní pracovníci v zem. ,les. a ryb.	8
- tř. 7 řemeslníci a opraváři	886
- tř. 8 obsluha strojů a zařízení, montéři	3680
- tř. 9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1536
- tř. 0 zaměstnanci v ozbrojených službách	0
<b>Rozdělení podle CZ-NACE (klasifikace oboru)</b>	
- A Zemědělství, lesnictví, rybářství	27
- B těžba, dobývání	0
- C zpracovatelský průmysl	2038
- D výroba elektřiny, plynu, tepla, klim. vzduchu	3
- E zásobování vodou, odpadní vody, odpady	19
- F stavebnictví	245
- G obchod, opravy spotřebičů, mot. vozidel	1161

- H doprava a skladování	366
- I ubytování, stravování a pohostinství	48
- J informace a komunikace	38
- K peněžnictví a pojišťovnictví	2
- L nemovitosti	304
- M věda, výzkum, technika	49
- N administrativa	1019
- O veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	19
- P vzdělávání	55
- Q zdravotní a sociální péče	154
- R kultura, zábava, rekreace	16
- S ostatní činnosti	298
- T domácnosti zaměstnávající personál	10

*Zdroj: statistická data z programu „OKpráce“, informačního systému ÚP ČR*



## 4.4 Rekvalifikace na Úřadu práce pro Prahu-východ

Na Úřadu práce pro Prahu východ zabezpečuje rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání a pro zájemce o zaměstnání Oddělení zprostředkování, evidence, PVN, poradenství a dalšího vzdělávání.

### 4.4.1 Práce se zájemci o rekvalifikaci

Uchazeči a zájemci o zaměstnání se o možnostech rekvalifikace a podmínkách, za jakých ji lze získat, mohou dozvědět od poradců pro zprostředkování nebo poradců pro rekvalifikace při individuálních schůzkách, ale také prostřednictvím portálu MPSV, na nástěnkách Úřadu práce, formou tištěných letáků a při úvodní informační schůzce. Před zařazením do rekvalifikace musí proběhnout profesně poradenský rozhovor mezi uchazečem a poradcem pro rekvalifikace, který zjišťuje vzdělávací potřeby uchazeče, jeho motivaci ke vzdělávání a také to, jestli splňuje vstupní podmínky pro zařazení do rekvalifikace. Zda je rekvalifikace pro uchazeče vhodná, může také posoudit psycholog v rámci bilanční diagnostiky.

### 4.4.2 Vzdělávací zařízení

Která vzdělávací zařízení mohou provádět rekvalifikaci, přesně vymezuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále Zákon o zaměstnanosti) v § 108 odst. 2.

Vzdělávací zařízení, která mohou provádět rekvalifikaci, se dělí na 4 typy:

- **zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem**, akreditaci uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na 3 roky. MŠMT spravuje databázi udělených akreditací a vybraní zaměstnanci Úřadu práce ČR mají přístup k naskenovaným osvědčením vzdělávacích zařízení;
- **zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu**, akreditaci uděluje ministerstvo, do jehož gesce spadá konkrétní

právní předpis, například Ministerstvo zdravotnictví uděluje akreditaci vzdělávacím zařízením, které realizují kurzy sanitář, masér, řidič vozidla záchranné služby;

- **škola v rámci oboru vzdělání**, nepotřebuje akreditaci MŠMT;
- **zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu**, není udělována akreditace, jde například o autoškoly, kurzy svařování, kurzy obsluhy stavebních strojů a podobně (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti);

V současné době Úřad práce pro Prahu-východ spolupracuje s těmito vzdělávacími zařízeními:

MAVO s. r. o.,

- Obsluha PC, Počítačová gramotnost, Holičské a kadeřnické práce

ASYS IJD spol. s r. o., kurzy v oblasti IT dovedností

- Tvorba www stránek, Pracovník grafického studia, Programátor www aplikací, Správce počítačové sítě, Čtení a kreslení technické dokumentace

ADREMOT Technologies s. r. o.,

- Základy podnikání

Národní vzdělávací agentura, s. r. o.,

- Kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na vykonávání přímé péče

SALON PRETTY s. r. o., kurzy v oblasti péče o tělo

- Kosmetické služby, Pedikúra včetně nehtové modeláže, Manikúra včetně nehtové modeláže, Pedikúra a manikúra včetně nehtové modeláže

JUDr. Ing. Ondřej Horázný, řidičská oprávnění

- řidičská oprávnění skupin C, CE, D, DE, T, Profesní způsobilost

TRANSTECHNIK CS spol. s r. o.,

- Obsluha elektro a motovozíku

Adveyservices s. r. o.,

- Strážný, Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky

IVEX s. r. o.,

- Příprava teplých pokrmů, Příprava pokrmů studené kuchyně, Příprava minutek, Výpomoc při přípravě pokrmů, Složitá obsluha hostů
- Florista, Vazačské práce
- Zedník, Montér suchých staveb

Mgr. Miroslava Komárková

- Údržba veřejné zeleně

Dům techniky ČSVTS Kladno s. r. o., Vyhláška 50/1978 Sb.

- Odborná způsobilost v elektrotechnice § 6, § 7, § 8
- Obsluha CNC obráběcích strojů

bfz o. p. s.

- Obsluha motorové řetězové pily, Obsluha křovinořezu
- Úklidové práce v ubytovacím zařízení – pokojská
- Pokladní, Prodavač, Skladník

Lenka Schön Navrátilová

- Masér pro sportovní a rekondiční masáže mimo oblast zdravotnictví

#### **4.4.3 Analýza nabídky rekvalifikačních kurzů dělnických profesí**

Úřad práce pro Prahu-východ má v současné době v nabídce tyto rekvalifikační kurzy dělnických profesí:

Masér

Kosmetické služby

Pedikúra a nehtová modeláž

Manikúra a nehtová modeláž

Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže

Holičské a kadeřnické práce

Obsluha elektro a motovozíku s řidičským průkazem

Obsluha elektro a motovozíku bez řidičského průkazu

Obsluha CNC obráběcích strojů

Chůva pro děti do zahájení školní docházky

Florista

Vazačské práce

Údržba veřejné zeleně

Obsluha motorové řetězové pily

Obsluha křovinořezu

Příprava teplých pokrmů

Příprava pokrmů studené kuchyně

Příprava minutek

Výpomoc při přípravě pokrmů

Složitá obsluha hostů

Pokladní

Prodavač

Skladník

Strážný

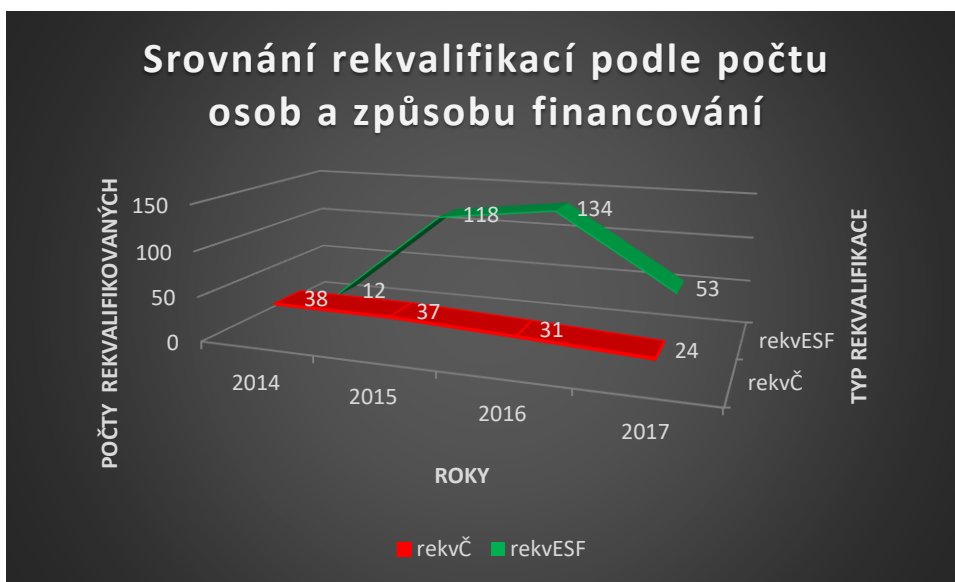
Pokojská

Vyhláška 50/1978 Sb. (§ 6, 7, 8)

Rekvalifikace, stejně jako všechny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jsou hrazené z prostředků státního rozpočtu a z prostředků Evropského sociálního fondu. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou přednostně financovány z prostředků Evropského sociálního fondu. Zásadou je, aby finanční prostředky byly vynakládány účelně, efektivně a hospodárně. Jak je patrné z grafu č. 4, většina rekvalifikací byla v letech 2014 – 2017 hrazena z prostředků ESF a zúčastnilo se jich 50 osob v roce 2014, 155 osob v roce 2015, 165 osob v roce 2016 a 77 osob v roce 2017. V minulém roce je znát významný úbytek rekvalifikovaných osob, což úzce souvisí s poklesem míry nezaměstnanosti v okrese. Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti, tedy i na rekvalifikace, se alokují mimo jiné podle míry nezaměstnanosti v kraji a okrese, to znamená, že Úřad práce pro

Prahu-východ vzhledem k nejnižší míře nezaměstnanosti v celé ČR, má alokovaných finančních prostředků nejméně. Hodnotící komise Úřadu práce, která schvaluje rekvalifikaci pro konkrétního uchazeče, samozřejmě přihlíží také k objemu finančních prostředků, které má k dispozici.

Graf 4: Srovnání rekvalifikací podle počtu osob a způsobu financování



Zdroj: statistická data z programu „OKpráce“, informačního systému ÚP ČR

Poznámka: rekVČ – rekvalifikace hrazené ze státního rozpočtu, rekVESF – rekvalifikace hrazené z Evropských sociálních fondů

Tabulka 3: Počty osob podle oborů rekvalifikace – státní rozpočet

	počty osob podle oborů rekvalifikace - státní rozpočet							
	2014		2015		2016		2017	
	n	%	n	%	n	%	n	%
kosmetické služby	5	13,16	3	8,11	4	12,90	1	4,17
prac. grafického studia	5	13,16	2	5,41	2	6,45	1	4,17
účetnictví + daně	15	39,47	21	56,76	15	48,39	0	0,00
správce sítí + programování	5	13,16	2	5,41	4	12,90	7	29,17
PC gramotnost+ obsluha PC	4	10,53	2	5,41	3	9,68	6	25,00
základy podnikání	2	5,26	2	5,41	1	3,23	0	0,00
prac. v soc. službách + chůva	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5	20,83
ostatní	2	5,26	5	13,51	2	6,45	4	16,67
<b>součet</b>	<b>38</b>	<b>100,00</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>	<b>31</b>	<b>100,00</b>	<b>24</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: statistická data z programu „OKpráce“, informačního systému ÚP ČR

Tabulka 4: Počty osob podle oborů rekvalifikace – ESF

	počty osob podle oborů rekvalifikace - ESF							
	2014		2015		2016		2017	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>kosmetické služby</b>	0	0,00	5	4,24	8	5,97	4	7,55
<b>prac. grafického studia</b>	0	0,00	3	2,54	8	5,97	3	5,66
<b>účetnictví + daně</b>	5	41,67	28	23,73	22	16,42	0	0,00
<b>správce sítí + programování</b>	0	0,00	11	9,32	11	8,21	3	5,66
<b>PC gramotnost + obsluha PC</b>	6	50,00	34	28,81	32	23,88	15	28,30
<b>základy podnikání</b>	0	0,00	3	2,54	4	2,99	0	0,00
<b>prac. v soc. službách + chůva</b>	1	8,33	15	12,71	17	12,69	6	11,32
<b>strážný</b>	0	0,00	3	2,54	11	8,21	4	7,55
<b>obsluha vozíků a CNC strojů</b>	0	0,00	8	6,78	10	7,46	3	5,66
<b>ostatní</b>	0	0,00	8	6,78	11	8,21	15	28,30
<b>součet</b>	<b>12</b>	<b>100,00</b>	<b>118</b>	<b>100,00</b>	<b>134</b>	<b>100,00</b>	<b>53</b>	<b>100,00</b>

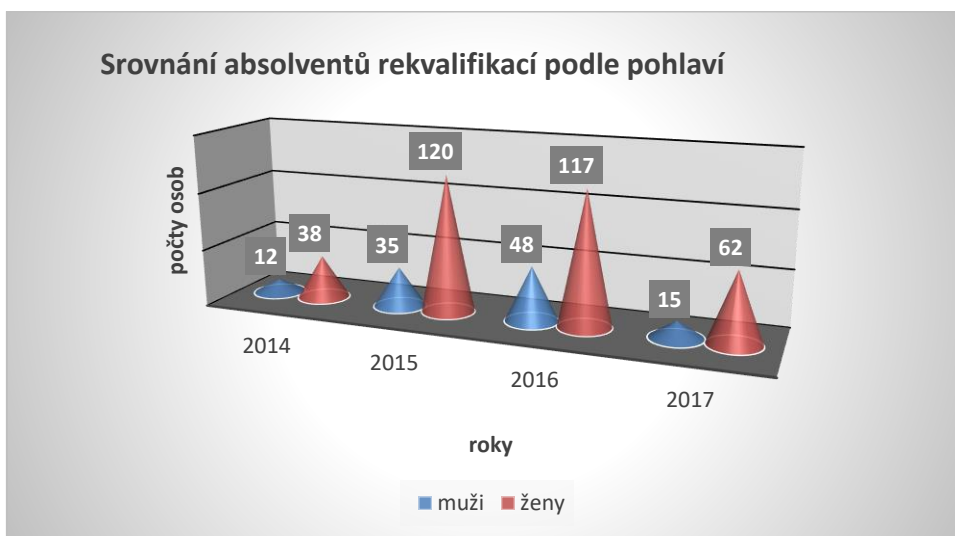
Zdroj: statistická data z programu „OKpráce“, informačního systému ÚP ČR

Z výše uvedených údajů v tabulkách č. 3 a 4 vyplývá, že největší zájem o rekvalifikaci je v oborech: Účetnictví a daňová evidence, tohoto kurzu se v průběhu let 2014 – 2017 zúčastnilo 106 osob, Počítačová gramotnost a obsluha osobního počítače, zúčastnilo se 102 osob. Z rekvalifikací dělnických profesí je nejfrekventovanější obor Pracovník v sociálních službách, tohoto kurzu se zúčastnilo 44 osob, Kosmetické služby, zúčastnilo se 30 osob, Obsluha elektro a motovozíků a Obsluha CNC obráběcích strojů, zúčastnilo se 21 osob a Strážný, zúčastnilo se 18 osob. V průběhu let 2014 – 2017 vrůstal zájem o rekvalifikační kurz Pracovník v sociálních službách. Zájem o tento kurz je možné vysvětlit nově postaveným velkým soukromým Domovem seniorů Říčany, kde stále poptávají pečovatelky, kterým nabízejí nadstandardní ohodnocení a dalším domovem seniorů v Říčanech – Domov Pod Kavčí Skálou Říčany, kde se také potýkají s nedostatkem personálu.

#### 4.4.4 Analýza absolventů rekvalifikačních kurzů a jejich úspěšnosti

V letech 2014 – 2017 absolvovalo rekvalifikační kury několikanásobně více žen než mužů. Tento stav je mimo jiné možné vysvětlit tím, že se ženy po mateřské dovolené často nemohou vrátit do svého původního zaměstnání a někdy ani do své původní profese, volí tedy častěji rekvalifikaci jako cestu k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Graf 5: Srovnání absolventů rekvalifikací podle pohlaví



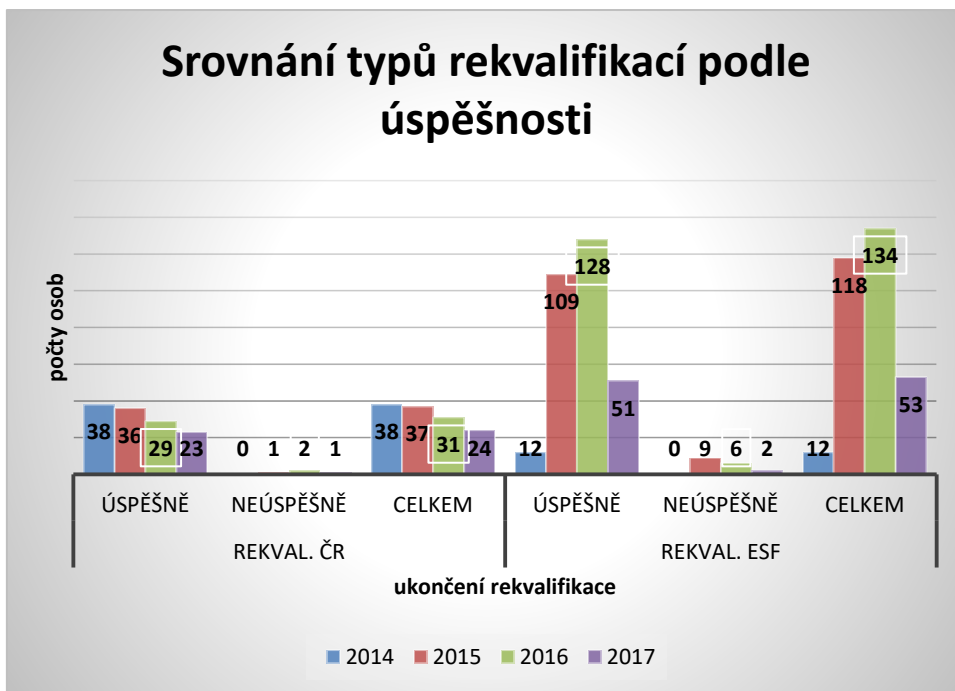
Zdroj: statistická data z programu „OKpráce“, informačního systému ÚP ČR

V roce 2017 prošlo rekvalifikačními kurzy 77 uchazečů nebo zájemců o zaměstnání, z toho 5 osob do dvaceti let věku, 16 osob do třiceti let věku, 25 osob nad padesát let věku a 14 osob nad padesát pět let věku. Do rekvalifikace bylo zařazeno 49 osob, které byly v evidenci Úřadu práce déle než 5 měsíců, 34 osob, které byly v evidenci déle než 6 měsíců a 7 osob s evidencí delší než 12 měsíců. Dále bylo rekvalifikováno 9 osob se zdravotním postižením a 6 osob po mateřské dovolené. Z těchto údajů, pocházejících z programu „OKpráce“, jasně vyplývá, že rekvalifikovaní byli převážně ti uchazeči, kterým je věnována zvýšená péče na trhu práce.

Pokud srovnám úspěšnost absolventů rekvalifikací v letech 2014 – 2017, lze konstatovat, že účastníci rekvalifikačních kurzů v posledních 4 letech byli velmi úspěšní. V roce 2014 úspěšně ukončilo rekvalifikační kurzy 100 % účastníků. V roce 2015 bylo úspěšných 97, 29 % účastníků, v roce 2016 to bylo 93, 54 % a v minulém roce byla úspěšnost 95, 83 %.

Důvodem neúspěšného nebo předčasného ukončení rekvalifikace je často získání zaměstnání v průběhu absolvování kurzu. Dalším důvodem je nedostatečná motivace uchazeče k získání nové kvalifikace a jiné osobní problémy.

Graf 6: Srovnání typů rekvalifikací podle úspěšnosti



Zdroj: statistická data z programu „OKpráce“, informačního systému ÚP ČR

#### 4.4.5 Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů v praxi

Z analýzy údajů o důvodech ukončení evidence uchazečů na Úřadu práce vyplývá, že přibližně polovina uchazečů, kteří prošli rekvalifikačními kurzy, si najde práci sama. V roce 2014 si z celkových 50 rekvalifikovaných uchazečů našlo třicet jedinců práci samo, pět jedinců zahájilo samostatnou výdělečnou činnost (SVČ) a třináct uchazečů bylo umístěno Úřadem práce nebo ukončili evidenci sami. Pouze dva uchazeči byli sankčně vyřazeni za neplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání. V roce 2015 si z celkových 155 rekvalifikovaných uchazečů našlo práci samo 74 jedinců, 12 jich zahájilo samostatnou výdělečnou činnost a 54 uchazečů bylo umístěno Úřadem práce nebo sami ukončili evidenci. Sankčně vyřazeno bylo 11 uchazečů. V roce 2016 bylo rekvalifikováno celkem 165 uchazečů, z toho 86 osob si našlo práci samo, 15 zahájilo samostatnou výdělečnou



činnost a 45 uchazečů bylo umístěno Úřadem práce nebo sami ukončili evidenci. Sankčně vyřazeno bylo 10 uchazečů. V roce 2017 z celkových 77 rekvalifikovaných osob si jich 29 našlo práci samo, 5 zahájilo samostatnou výdělečnou činnost a 24 uchazečů buď umístil Úřad práce, nebo ukončili evidenci na vlastní žádost. Sankčně vyřazeni byli 4 uchazeči.

Tabulka 5: Důvody ukončení evidence po úspěšné rekvalifikaci

	Rekvalifikace česká-důvody ukončení evidence								
	2014		2015		2016		2017		součet
	n	%	n	%	n	%	n	%	
našel si práci sám	24	63,16	20	54,05	17	54,84	7	29,17	68
zahájil SVČ	5	13,16	3	8,11	1	3,23	2	8,33	11
na vlastní žádost	5	13,16	7	18,92	7	22,58	6	25,00	25
umístění ESF	2	5,26	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2
sankční vyřazení	1	2,63	2	5,41	1	3,23	3	12,50	7
umístěný UP	1	2,63	4	10,81	3	9,68	0	0,00	8
není známo	0	0,00	1	2,70	1	3,23	6	25,00	8
neposkytoval součinnost	0	0,00	0	0,00	1	3,23	0	0,00	1
<b>součet</b>	<b>38</b>	<b>100,00</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>	<b>31</b>	<b>100,00</b>	<b>24</b>	<b>100,00</b>	<b>130</b>

Zdroj: statistická data z programu „OKpráce“, informačního systému ÚP ČR

Tabulka 6: Důvody ukončení evidence po úspěšné rekvalifikaci

	Rekvalifikace ESF - důvody ukončení evidence								
	2014		2015		2016		2017		součet
	n	%	n	%	n	%	n	%	
našel si práci sám	6	50,00	54	45,76	69	51,49	22	41,51	151
zahájil SVČ	0	0,00	9	7,63	14	10,45	3	5,66	26
na vlastní žádost	2	16,67	31	26,27	19	14,18	12	22,64	64
umístění ESF	0	0,00	1	0,85	1	0,75	1	1,89	3
sankční vyřazení	1	8,33	9	7,63	9	6,72	1	1,89	20
umístěný UP	3	25,00	11	9,32	15	11,19	5	9,43	34
není známo	0	0,00	2	1,69	7	5,22	9	16,98	18
neposkytoval součinnost	0	0,00	1	0,85	0	0,00	0	0,00	1
<b>součet</b>	<b>12</b>	<b>100,00</b>	<b>118</b>	<b>100,00</b>	<b>134</b>	<b>100,00</b>	<b>53</b>	<b>100,00</b>	<b>317</b>

Zdroj: statistická data z programu „OKpráce“, informačního systému ÚP ČR

Z uvedených dat je patrné, že rekvalifikace je, jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, vhodným řešením disproporce nabídky a poptávky na trhu práce, ale jen za podmínek, že rekvalifikace budou správně zacílené a uchazeči a zájemci o rekvalifikace budou dostatečně motivováni k získání a především k využití nové kvalifikace.

Nejlépe zacílené jsou rekvalifikace v dělnických profesích. Důvody jsou poměrně jednoduché, uchazeči, kteří si vyberou nebo přijmou nabídku rekvalifikace v některé z dělnických profesí, již počítají s možností konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele. Dalším důvodem je skutečnost, že poptávka po dělnických profesích dramaticky převyšuje nabídku. Zatímco za výběrem oborů „Pracovník grafického studia“, „Tvorba www stránek“ a podobných často stojí myšlenka uchazeče, že obor je zajímavý a chtěl by se jím žít, ale po absolvování kurzu zjistí, že poptávka po těchto profesích není tak velká a uplatnění v těchto oborech není snadné získat.

Jako problém vidím, že jediným ukazatelem úspěšnosti rekvalifikace pro Úřad práce je způsob ukončení evidence uchazeče a důvod ukončení, který ale uchazeč sdělovat nemusí. Tímto přichází státní správa o důležitou zpětnou vazbu týkající se také efektivity její investice. Chybí informace o tom, zda a jak absolvování rekvalifikace usnadnilo rekvalifikovaným uplatnění na trhu práce, popřípadě zda rekvalifikace přispěla k udržení zaměstnání.

## 5 Závěr

Na trhu práce v celé České republice, ale zejména v okrese Praha-východ, lze pozorovat pozitivní vývoj. Míra nezaměstnanosti je zde nejnižší v celé republice, přesto je patrný určitý nesoulad v poptávce a nabídce pracovních míst. Tento nesoulad je zapříčiněn několika specifickými jevy. Konkrétně v okrese Praha-východ jde o kombinaci nedostatečné kvalifikace uchazečů o zaměstnání, problémů s dopravní obslužností mezi obcemi a nevyhovujících pracovních podmínek a ohodnocení. Dalším problémem je možnost získání zaměstnání přímo v Praze.

Nedostatečná kvalifikace uchazečů je z části řešena pomocí rekvalifikačních kurzů realizovaných Úřadem práce. Záměrně uvádím, že situace je řešena částečně, protože pomocí rekvalifikace není možné uchazeče vybavit dostatečnými praktickými dovednostmi, které požadují zaměstnavatelé. Úřad práce také svými nabídkami rekvalifikačních kurzů není dostatečně pružný a na požadavky zaměstnavatelů reaguje se zpožděním. Řešením této situace by mohla být intenzivnější spolupráce všech subjektů na trhu práce. To znamená spolupráce se zaměstnavateli (konzultovat s nimi jejich požadavky na zaměstnance), spolupráce se vzdělávacími institucemi, samosprávou a dalšími subjekty vstupujícími na trh práce. Se zaměstnavateli úřad práce spolupracuje v rámci monitoringu trhu práce, kdy pracovník oddělení trhu práce zaměstnavatele kontaktuje a to nejen telefonicky, ale také osobně. Bohužel se tyto pracovníci často setkávají s neochotou zaměstnavatelů řešit svoji personální situaci ve spolupráci s úřadem práce. Důvodem jsou hlavně špatné zkušenosti s uchazeči o zaměstnání z úřadu práce a někdy také nedůvěra ve státní správu. Přesto úřad práce s těmi největšími zaměstnavateli spolupracuje.

Nejlépe zacílené jsou rekvalifikace v dělnických profesích. Důvody jsou poměrně jednoduché, uchazeči, kteří si vyberou nebo přijmou nabídku rekvalifikace v některé z dělnických profesí, již počítají s možností konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele. Dalším důvodem je skutečnost, že poptávka po dělnických profesích dramaticky převyšuje nabídku. Zatímco za výběrem oborů „Pracovník grafického studia“, „Tvorba www stránek“ a podobných, často stojí myšlenka uchazeče, že obor je zajímavý a chtěl

by se jím živit, ale po absolvování kurzu zjistí, že poptávka po těchto profesích není tak velká a uplatnění v těchto oborech není snadné získat.

Při analýze statistických dat z databáze informačního systému Úřadu práce vyvstal problém s neexistencí dat, která by interpretovala skutečnou úspěšnost rekvalifikací. Pro správné cílení a efektivitu rekvalifikačních programů je nezbytné znát faktickou úspěšnost těchto programů, to znamená vědět, zda a jak rekvalifikace konkrétně pomohla uchazeči o zaměstnání s uplatněním na trhu práce, jestli profesi, na kterou se rekvalifikoval, vykonává, a ideálně, jestli mu rekvalifikace pomohla i v dlouhodobějším horizontu. Tyto informace by bylo možné zjistit pomocí evaluačního dotazníku, který by každý absolvent rekvalifikačního kurzu vyplnil při odchodu z evidence Úřadu práce. Zjistit úspěšnost rekvalifikací z dlouhodobějšího hlediska není reálné, bylo by obtížné a prakticky neuskutečnitelné přimět absolventy rekvalifikačních kurzů k vyplňování dotazníků po skončení evidence na úřadu práce. Další možností v evaluaci rekvalifikačních kurzů by mohlo být oslovení zaměstnavatelů, kteří zaměstnali absolventy rekvalifikačních programů a požádat je, aby zhodnotili přínos rekvalifikací realizovaných Úřadem práce ze svého hlediska.

Z dat, která jsem uvedla ve své práci, je patrné, že rekvalifikace, jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, je vhodným řešením disproporce nabídky a poptávky na trhu práce. Podmínkou ale je, že rekvalifikace budou správně zacílené a uchazeči a zájemci o rekvalifikace budou dostatečně motivovaní k získání, a především k využití nové kvalifikace. Správné rozložení rekvalifikací, a tedy pružnější reagování Úřadu práce na potřeby trhu práce lze zajistit důslednější spoluprací se zaměstnavateli, tedy zkvalitněním monitoringu trhu práce. S tím souvisí i vytvoření systému predikce vývoje trhu práce - zjišťování, kterými směry se budou ubírat technologické a ekonomické trendy. Výběr uchazečů a jejich motivování k získání a využití nové kvalifikace je úkol pro Informační a poradenské středisko Úřadu práce ve spolupráci se zprostředkovateli práce. K výběru vhodných uchazečů by mohla pomoci metoda bilanční diagnostiky.

## **6 Seznam tabulek a grafů**

Tabulka 1: Struktura uchazečů o zaměstnání, str. 32

Tabulka 2: Struktura volných míst, str. 34

Tabulka 3: Počty osob podle oborů rekvalifikace – státní rozpočet, str. 40

Tabulka 4: Počty osob podle oborů rekvalifikace – ESF, str. 40

Tabulka 5: Důvody ukončení evidence po úspěšné rekvalifikaci, str. 43

Tabulka 6: Důvody ukončení evidence po úspěšné rekvalifikaci, str. 44

Graf 1: Poptávka po práci, str. 12

Graf 2: Nabídka práce, str. 12

Graf 3: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Praha-východ, str. 29

Graf 4: Srovnání rekvalifikací podle počtu osob a způsobu financování, str. 39

Graf 5: Srovnání absolventů rekvalifikací podle pohlaví, str. 41

Graf 6: Srovnání typů rekvalifikací podle úspěšnosti, str. 42

## 7 Seznam použitých zdrojů

BUCHTOVÁ, Božena, a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. ISBN 80-247-9006-8. S. 63.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.

HORA, Ondřej a SIROVÁTKA, Tomáš. Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009). 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2012. 61, 5 s. ISBN 978-80-7416-106-3.

KULHAVÝ, Václav a SIROVÁTKA, Tomáš. Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 57, [88], 9 s. ISBN 978-80-7416-012-7.

MACÁKOVÁ, Libuše. Mikroekonomie. 11. vydání. Slaný: Melandrium, 2009. ISBN 978-80-86175-70-6.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-85850-60-5.

PATÁČIK, Vladimír. Prezenční kurz trhu práce [přednáška]. Praha, ÚP ČR, 2015

POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. Studijní texty; sv. 7. ISBN 80-85850-01-X.

SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. Ekonomie. 19. vydání. Praha: NS SVOBODA, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.

SIROVÁTKA, Tomáš, ed., HORÁKOVÁ, Markéta, ed. a HORÁK, Pavel, ed. Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. 231 s. ISBN 978-80-210-7149-0.

SMĚRNICE GENERÁLNÍHO ŘEDITELE Č. 1/2015. Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Praha: Úřad práce České republiky, 2015.

SMĚRNICE GENERÁLNÍ ŘEDITELKY Č. 20/2015. Postup Úřadu práce ČR při zajišťování rekvalifikací uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a osobám se zdravotním postižením a při úhradě nákladů rekvalifikace zaměstnanců. Praha: Úřad práce České republiky, 2015.

ÚŘAD PRÁCE ČR. Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky za rok 2016. Praha, 2017.

VLČEK, Josef aj. Výkladový lexikon pojmů tržní ekonomiky. [Praha]: Victoria Publishing, 1992. 215 s. ISBN 80-85605-26-0.

Česká Republika. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: ve znění pozdějších předpisů. In: Sbirka zákonů Česká republika. 16. března 2009, roč. 2009, 22.

## **Internetové zdroje**

Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2012 [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Důvod a způsob založení povinného subjektu. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: generální ředitelství Úřadu práce ČR [cit. 2017-10-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: generální ředitelství Úřadu práce České republiky, 2017 [cit. 2017-10-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/zprocin>

Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV [cit. 2017-10-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

Nabídka a poptávka na trhu práce. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV [cit. 2017-10-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV, 2017 [cit. 2017-10-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

MPSV. CZ: Kdy máte nárok na podporu v nezaměstnanosti?. [online]. Copyright © Vojtěch Vlček [cit. 29. 10. 2017]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/14156>

O Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha [cit. 2018-02-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Www.czso.cz [online]. 2017 [cit. 2018-01-27]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/1-xs>